



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

HODNOCENÍ DOPADŮ PODPORY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ (I.)

Zpracovatel:
Median, s.r.o.
Nám. Hrdinů 73
190 12, Praha-Dolní Počernice

Zadavatel:
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 376/1
128 00 Praha 2

Typ dokumentu: Vstupní evaluační zpráva

Počet stran: 28



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obsah

Shrnutí	2
1 Evaluace	3
2 Principy sociálního podnikání	4
3 Postup realizace zakázky	6
4 Výzkumná metoda a zpracování dat.....	10
5 Scénáře rozhovorů	12
6 Příloha	

Shrnutí

Předmětem tohoto výzkumu je evaluace fungování sociálních podniků v České republice. Evaluační šetření má za cíl získat informace o těchto podnicích a vyhodnotit je pro vylepšení podpory nastavení sociálního podnikání do budoucna.

Součástí evaluace je kvalitativní šetření, při němž bude provedeno 30 individuálních hloubkových rozhovorů v 10 vybraných podnicích. Podniky byly vybrány podle stanovených kritérií, které jsou ve zprávě dále rozepsány. V každém podniku proběhne rozhovor s jedním vedoucím pracovníkem a se dvěma zaměstnanci se znevýhodněním. Rozhovory budou provedeny během následujících týdnů podle daného scénáře.

Šetření je zaměřené na analýzu cílové skupiny zaměstnanců se znevýhodněním a zároveň na realizátory sociálních podniků. Cílem je zjistit specifické charakteristiky osob zaměstnaných v sociálních podnicích, jejich vnímání práce a vyhodnocení přínosů či případných negativních dopadů, které těmto osobám zaměstnání v sociálních podnicích přináší. Zároveň má přinést informace od realizátorů sociálních podniků o tom, jakým způsobem osoby se znevýhodněním do svých podniků vybírají, jakou jim poskytují podporu, jakým způsobem pracují s jejich potenciálem.

Výstupem z projektu bude závěrečná zpráva, která bude obsahovat manažerské shrnutí, vyhodnocení evaluačních otázek a samostatnou technickou přílohu s popisem postupu šetření, metodologií sběru a analýzy dat, včetně kompletních scénářů rozhovorů. Finální podoba zprávy bude odevzdána do 150 kalendářních dní od uzavření smlouvy, tedy 14. 7. 2018.

1 Evaluace

Cílem našeho šetření je evaluovat přínosy zaměstnání osob se znevýhodněním na trhu práce v rámci sociálních podniků – konkrétně v integračních sociálních podnicích, které čerpají podporu z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ). Evaluací se rozumí nezávislé hodnocení průběhu realizace určeného projektu. Je založena na sociologickém výzkumu a snaží se pomocí různých metod a technik poskytnout co nejkomplexnější zhodnocení zkoumaného projektu, dát zhodnocení úspěšnosti a finanční efektivity a objasnit dopady konkrétní služby. Nejvíce se používá v oblasti hodnocení veřejných politik, operačních programů Evropské unie a intervenčních programů.

Mezi formální standardy evaluace podle České evaluační společnosti, kterými se řídíme, patří:

1. Užitečnost
2. Proveditelnost
3. Korektnost
4. Přesnost

Náplní tohoto evaluačního šetření je získat informace o fungování sociálních podniků a vylepšit jejich nastavení pomocí analýzy rozhovorů s vedoucími pracovníky sociálních podniků a s jejich zaměstnanci ze skupin znevýhodněných osob.

2 Principy sociálního podnikání

Principy sociální ekonomiky jsou z minulosti známé již dlouho, ale sociální podnik jako pojem se začal ve světě objevovat až v posledních letech. Jedná se o podnikatelský subjekt, který zaměstnává znevýhodněné osoby na pracovním trhu. Zásadní je u sociálního podnikání také konkurenceschopnost, umět se prosadit jako v běžném podnikání.

„Sociální podnikání je podnikání s primárně sociálními cíli, jehož hospodářský zisk je v první řadě znovu investován do podnikání za stejným účelem nebo do rozvoje místní komunity, spíše, než by se jednalo o podnikání s potřebou maximalizovat zisk pro zainteresované skupiny/osoby či vlastníky.“ (DTI, 2002 v Porkertová, 2013)¹

Sociální podnik, který spadá do naší cílové skupiny, je tedy společensky prospěšný a jeho vznik je podporován Evropskou unií. Podpořený podnik musí splňovat (kontroluje se na konci realizace z evropského fondu dotovaného projektu) následující kritéria²:

1. Společensky prospěšný cíl

Sociální podnik má společensky prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, který je formulován v zakládacích dokumentech, a tyto dokumenty jsou veřejně dostupné

2. Sociální prospěch

Zaměstnávání a sociální začleňování osob ze znevýhodněných skupin

Podíl osob ze znevýhodněných skupin (OZS) tvoří více než 30% zaměstnanců a tyto informace jsou veřejně dostupné

Zaměstnancům ze znevýhodněných skupin je poskytována podpora zohledňující jejich specifické potřeby.

Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku

Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců

¹ První definice sociálního podnikání podle Dánského technologického institutu (DTI) - Marek Vyskočil, PODKLAD PRO KONCEPCI POLITIKY VLÁDY VŮČI NNO DO ROKU 2020, https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf

² Sada rozpoznávacích znaků pro integrační sociální podnik (WISE) <https://www.esfcr.cz/documents/21802/3346110/P2+sada+rozpozn%C3%A1vac%C3%ADch+znak%C5%AF+soci%C3%A1ln%C3%ADho+podniku.pdf/02b86800-f6d1-4bd1-a524-d090256a4e11>

3. Ekonomický prospěch

Případný zisk je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění jeho společensky prospěšných cílů

Více než 50% případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo naplňování jeho deklarovaných společensky prospěšných cílů

Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli

Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech

Tržby z prodeje výrobků a/nebo služeb tvoří alespoň 30% z celkových výnosů podniku

4. Environmentální prospěch

Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby

Podnik má formulované zásady environmentálně šetrného podnikání, které jsou veřejně dostupné, a zároveň tyto zásady naplňuje v praxi

5. Místní prospěch

Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky

Podnik se ve své činnosti orientuje na lokální potřeby

Využívání přednostně místních zdrojů

Dokumenty, které dokládají bydliště ve stejném nebo sousedním kraji (přeshraničním regionu) u min. 50% zaměstnanců;

Účetní doklady 3 různých dodavatelů podniku, kteří mají sídlo firmy ve stejném nebo sousedním kraji nebo přeshraničním regionu.

Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry

Doklady o spolupráci s místními aktéry ne starší než 2 roky.

3 Postup realizace zakázky

V rámci hodnocení dopadů podpory sociálního podnikání budou realizovány hloubkové rozhovory ze skupin podpořených osob a managementem sociálních podniků. Rozhovory na těchto dvou úrovních umožní celkový pohled na jednotlivé podniky. V rámci jednoho podniku budou realizovány tři rozhovory, jeden se zástupcem realizačního týmu sociálního podniku a dvěma podpořenými osobami. Šetření bude realizováno v rámci deseti sociálních podniků. Celkem bude provedeno dvacet rozhovorů se zástupci cílové skupiny sociálních podniků (podpořené osoby) a deset rozhovorů se zástupci realizačního týmu sociálního podniku.

Při výběru podniků, ve kterých bude šetření probíhat, byla zohledněna regionální struktura sociálních podniků dle krajů. Podniky byly dále vybírány podle toho, aby podaly informace o podnicích z různých druhů odvětví a tím poskytly co nejkomplexnější informace o sociálních podnicích i zaměstnávání různých typů znevýhodněných osob. Dalším výběrovým kritériem podniků byla doba jejich fungování v provozu. Informace dle tohoto kritéria mohou ukázat, jestli se v podnicích postupně objevují nějaké problémy a existuje tak souvislost s délkou jejich aktivity.

Sociální podniky, které se zúčastní šetření, byly vybrány Zadavatelem a sběru dat bude předcházet odsouhlasení participantů Zadavatelem. V šetření budou zastoupeny sociální podniky na území celé České republiky s výjimkou Prahy podle požadavků Zadavatele. Rozhovory budou po domluvě provedeny v místě provozu konkrétního sociálního podniku našimi moderátory.

Vybrané podniky jsou:

DJ food

- poskytují práci mladým lidem, kteří opouštějí ústavní nebo ochrannou výchovu
- provozují restaurační zařízení
- sídlí v Brně (Jihomoravský kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby opouštějící institucionální zařízení (mimo vězení), mládež a mladí dospělí

EKOVYSOČINA

- poskytují práci zdravotně postiženým a dlouhodobě nezaměstnaným lidem
- specializují se na služby v oblasti ochrany přírody a krajiny
- sídlí v Radotíně (Vysočina)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby s tělesným postižením, osoby s duševní nemocí

Masopust Gastro

- poskytují práci lidem se zdravotním postižením
- provozují Café na cestách (mobilní kavárna se stánkem) a Café v Domečku (bistro ve Středisku volného času Domeček)
- sídlí v Chomutově (Ústecký kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby s tělesným postižením, osoby s mentálním postižením

Pálffy restaurant

- zaměstnávají osoby po výkonu trestu odnětí svobody a osoby opouštějící ústavní výchovu
- provozují restaurační zařízení a kulturní činnost
- sídlí v Kunčicích pod Ondřejníkem (Moravskoslezský kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby po výkonu trestu

Mgr. Jana Fišerová – Citygraph

- zaměstnávají mladé lidi se zdravotním, převážně sluchovým, postižením
- nabízí práci v oblasti reklamy a tisku (výroba reklamních materiálů prostřednictvím velkoplošného latexového materiálu, potisk textilu, polem interiéru)
- sídlí v Hradci Králové (Královéhradecký kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby se smyslovým (zrakovým, sluchovým) postižením

Sociální družstvo Stabilita Olomouc

- poskytují práci dlouhodobě nezaměstnaným, konkrétně lidem po léčbě na závislosti, kteří nemají pracovní návyky a potřebují se resocializovat
- nabízejí práci v kavárně
- sídlí v Olomouci (Olomoucký kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané, osoby ohrožené závislostmi či závislé na návykových látkách

Zelený ostrov

- zaměstnávají lidi se sluchovým postižením a neslyšící
- nabízejí práci v prádelně (praní, žehlení), poskytují i odvoz prádla klientům domů a provozují i úklid domácností, kanceláří a bytových prostor
- sídlí v Dobřichovicích (Středočeský kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby se smyslovým (zrakovým, sluchovým) postižením

Chráněné dílny Fokus Vysočina

- poskytují práci lidem se zdravotním postižením
- provozují výrobu lahůdek studené kuchyně
- sídlí v Havlíčkově Brodě (Vysočina)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby s mentálním postižením, osoby s kombinovaným postižením

TWIN catering

- zaměstnávají osoby se zdravotním (mentálním) postižením
- poskytují cateringové služby
- sídlí v Kladně (Středočeský kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby s tělesným postižením, osoby s duševní nemocí

SDZP družstvo

- věnují se zabezpečení a vytváření pracovních příležitostí pro zdravotně postižené
- cílem projektu je poskytnout minimálně pěti (v začátku projektu) sociálně vyloučeným osobám se zdravotním postižením, které disponují IT dovednosti, trvale udržitelné zaměstnání
- sídlí v Ústí nad Labem (Ústecký kraj)
- předpoklad dotazovaných osob se znevýhodněním: osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané, osoby s kombinovaným postižením

Výzkumné šetření se zaměří na dvě cílové skupiny. Na osoby se znevýhodněním, které jsou zaměstnané v rámci projektů na podporu sociálního podnikání a se zástupci sociálních podniků podpořených z OPZ. V rámci hloubkových rozhovorů budou zodpovězeny evaluační otázky, které vymezil Zadavatel. Následně bude provedeno vyhodnocení, shrnutí a syntéza výsledků všech otázek tohoto evaluačního úkolu včetně konkrétních doporučení pro nastavení intervence.

4 Výzkumná metoda a zpracování dat

Vybranou metodou tohoto šetření je hloubkový rozhovor – jedna z metod kvalitativního výzkumu. Ten je specifický tím, že se v něm nepoužívá statistických procedur. Výzkumník se naopak snaží induktivně pochopit sociální realitu, příběhy života lidí, chování a v našem případě chodu organizací. Je tedy vhodný pro získávání detailních informací a podchycení kontextu situací. V hloubkových rozhovorech je kladen důraz na vyprávění a příběhy. Rozhovory jsou realizované podle našich připravených scénářů (stejně okruhy témat a otázky zaměřené na téma výzkumu) – zvláště pro zaměstnance sociálních podniků a zvláště pro vedoucí pracovníky.

V tomto šetření má scénář polostrukturovanou podobu. V případě polostrukturovaného rozhovoru se vytváří okruh otázek, na které se výzkumník respondenta ptá. Scénář našeho šetření má strukturovanější formu s konkrétními otázkami, samotný průběh rozhovoru může být ale přizpůsoben specifickým podmínkám, které mohou při rozhovoru nastat. Pokud se například sám participant dostane k podnětnému tématu, které se týká práce v sociálním podniku, nebude přerušován, i když by podle stanoveného scénáře mělo dojít na dané téma až později. Účastníci výzkumu jsou výzkumníky aktivně vyzýváni ke sdělování konkrétních osobních zkušeností. Příběhy odkazují na jejich každodenní praxi (tedy na to, co dělají ve svém běžném pracovním dni). Vyprávění obsahují zároveň přímé i nepřímé hodnocení situací, událostí a aktérů. Tento typ rozhovoru je vhodný, když hrozí stigmatizace vypravěče nebo naopak přílišná stylizace v odpovědích na přímé, strukturované otázky. V dlouhém vyprávění o svých životních zkušenostech a zážitcích často vypravěči odhalí více, než plánují a je vyšší pravděpodobnost, že vystoupí ze své stylizované role.

Při vedení rozhovoru budeme ale dbát na účastníkovu vyjádření ke všem stanoveným okruhům otázek. Zároveň je naší snahou zamezit výraznějšímu přesahu předpokládaného času na rozhovory (cca 40 min) a zbytečnému odchylování se od původní struktury rozhovoru.

Pro začátek rozhovoru použijeme rozečtvávací otázky pro uvolnění participanta a následně přejdeme ke zkoumanému tématu. Zároveň je nezbytné získat účastníkův souhlas s nahráváním rozhovoru. Důležité pro nás bylo přizpůsobit kladení otázek jazyku účastníka, aby nedošlo k nepochopení a misinterpretaci. Obzvláště v našem výzkumu je důraz na vhodný

jazyk důležitý – konkrétně při dotazování pracovníků s mentálním postižením – aby byla formulace otázek přizpůsobena tak, aby jí co nejlépe porozuměli.

Následně bude provedena detailní analýza jednotlivých rozhovorů, ve které budou vyhledávány pravidelnosti ve sděleních a objasnění propojení identifikovaných a kategorizovaných elementů. Rozhovory budou po poskytnutí souhlasu participanta nahrány na diktafon a v další analytické části výzkumu zpracovány. Analýza proběhne na základě přepisů provedených rozhovorů a výpovědi participantů budou ve výzkumné zprávě anonymizovány a v citacích uváděny pod pseudonymy.

Metody kvalitativního výzkumu, tedy i našich hloubkových rozhovorů, nejsou reprezentativní – ve smyslu statisticky zobecnitelné na celou populaci. Naopak ale odhalují rozmanité pohledy na zkoumaný problém, shody v názorech i jejich odlišnosti. Výzkum pomáhá zjistit nejenom to, jak se zkoumaná skupina chová, ale také proč se tak chová, cílem je porozumění tomuto chování v souvislostech.

5 Scénáře rozhovorů

ÚKOL 1: ŠETŘENÍ U PODPOŘENÝCH OSOB – ZAMĚŠTNANCI SOC. PODNIKŮ SE ZNEVÝHODNĚNÍM

OSNOVA HLOUBKOVÝCH ROZHOVORŮ SE ZAMĚŠTNANCI SOC. PODNIKŮ

ÚVOD A PŘEDSTAVENÍ EVALUÁTORA

- Souhlas s nahráváním, zpracování: zpráva s citacemi, přepis rozhovoru
- Osnova
- Představení evaluátora

ZAHŘÁTÍ: SEZNÁMENÍ S RESPONDENTEM

- Povězte mi, prosím, **něco o sobě**. Můžeme začít třeba vašimi koníčky. Co děláte ve volném čase?
- Můžete mi o sobě prozradit více? Pocházíte odtud nebo jste se sem přestěhoval(a), kde jste bydlel(a) předtím?
- A co **vaše rodina? Bydlíte sám/sama nebo s partnerem/ partnerkou, s dětmi?** Kolik jim je let?
- Co jste studoval(a)?
- Máte přiznaný status **osoby se zdravotním postižením?**

EQ 1.1 CHARAKTERISTIKY PODPOŘENÝCH OSOB SE ZNEVÝHODNĚNÍM, KTERÉ VSTUPUJÍ DO SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

- *(pozn. pro moderátora: pouze KRÁTCE)*
- **Jak dlouho tu již pracujete? Co jste dělal(a) předtím?** Proč jste z předchozího místa odešel(la)? Jaké bylo naopak vaše první zaměstnání? Kde jste ještě pracoval(a) a co jste tam dělal(a)?
- Zkuste si prosím **vybavit období před tím, než jste nastoupil(a) na toto pracovní místo. Měl(a) jste tou dobou jinou práci, nebo jste byl(a) nezaměstnaný/á (nebo např. na mateřské/rodičovské)?**
- *(pozn. pro moderátora: pokládat, pokud byl(a) před nástupem zaměstnaný/á)*
V čem vaše práce spočívala?

- *(pozn. pro moderátora: pokládat, pokud byl(a) před nástupem nezaměstnaný/á)*
Jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný/á? Kolika pohovorů jste se během této doby zúčastnil(a)?
- Vzpomenete si na to, jak jste vycházel(a) s penězi?
- Měl(a) jste některý z těchto příjmů?
 - *(pozn. pro moderátora: pokládat, pokud byl(a) před nástupem nezaměstnaný/á)* **Podporu v nezaměstnanosti?**
 - **Invalidní důchod** nebo jinou dávku pro zdravotně postižené?
 - **Přídavek na dítě/péči (vč. rodičovského příspěvku)**
Dostáváte nějaké příspěvky od státu na péči o dítě?
 - **Příspěvek na bydlení či živobytí (hmotná nouze)**
Dostáváte nějaké příspěvky od státu na bydlení či živobytí (kvůli hmotné nouzi)?
 - Ještě nějaký jiný?
- V jaké výši/ jak dlouho? Dostával(a) jste kromě této dávky ještě nějakou jinou?
- **Kolik se vám měsíčně sešlo peněz, se kterými jste mohl(a) hospodařit?**
- **Jak jste před nástupem do tohoto zaměstnání s penězi vycházel(a)? (ušetřil(a)/vyšel(la) jen tak tak/nevycházel(a) – dluhy, exekuce, alimony) ...**
(doplnit)
- **Co všechno jste z tohoto příjmu musel(a) platit?** *(pozn. Pro moderátora – pokud si nemůže vzpomenout – zeptat se na náklady na bydlení, jídlo, zdraví, cigarety, alkohol, jiné drogy, případně splácení půjček, exekuce, alimony)*
 - Co jste měl(a) problém platit?
 - Co jste platil(a) bez problémů?
- Stalo se vám někdy, že byste neměl(a) na zaplacení:
 - Náhlých výdajů (opravy v domácnosti, koupě náhrady za rozbitý elektrospotřebič, léky v případě nemoci...)
 - Jídla
 - Bydlení
- **Kolik jste tedy měsíčně vydal(a)?**

- **Zúčastnil(a) jste se před vstupem do tohoto zaměstnání nějakých vzdělávacích programů? Některého kurzu?**
 - Pokud ano, můžete mi o tom kurzu něco říct? Čeho se týkal?
 - Jak byste kurz celkově ohodnotil(a)?
 - Líbilo se vám na kurzu?
 - Co se vám tam líbilo? A co naopak bylo horší?
 - Využil(a) jste někdy informace zde zjištěné?
 - **Myslíte, že vám pomohl? Že bylo díky němu jednodušší najít práci? Cítil(a) jste nějakou změnu v chování zaměstnavatelů při pohovoru?**
- Zkuste prosím **ohodnotit spokojenost se svým životem před nástupem do projektu**, na tomto teploměru (*viz příloha*).
 - Proč jste umístil(a) odpověď sem?
 - Co podle vás spokojenost se životem zhoršuje a mělo by se zlepšit, abyste ho ohodnotil(a) lépe?
 - A za co jste naopak body udělil(a)?
- **Zkusme ještě ohodnotit, jak jste se tou dobou cítil(a) ve společnosti. Tedy jestli jste měl(a) někoho, na koho se můžete obrátit pro radu?**
 - Měl(a) jste dostatek příležitostí vidat se s dalšími lidmi? Měl(a) jste s kým trávit volný čas? Co byste řekl(a) o okruhu lidí, s kterým jste se stýkal(a)?
 - Cítil(a) jste, že jste součástí kolektivu v práci nebo jste spíše stál(a) mimo?

EQ 1.2 JAKÉ BYLY HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNILY PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE PŘED ÚČASTÍ V PROJEKTU?

POUZE POKUD BYL RESPONDENT PŘED NÁSTUPEM DO SOCIÁLNÍHO PODNIKU **NEZAMĚSTNANÝ.**

- Jak jste se dozvěděl(a) o projektu?
- **Říkal(a) jste, že jste byl(a) před nástupem na toto místo nezaměstnaný/á. Jak k tomu došlo?**
- **Jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný/á? A jak dlouho jste si hledal(a) práci?**
- **Na kolik inzerátů jste odpověděl? Na kolika pohovorech jste byl?**
- S kým jste se radil(a), co dělat?
- Myslíte si, že je na trhu práce pro vás dostatek vhodných pracovních příležitostí?
- **Co myslíte, že nejvíce bránilo tomu, abyste si práci našel(a)? Co dalšího?**
- **Proč myslíte, že zaměstnavatel vybral jiného zájemce o práci a nikoliv Vás?**

EQ 1.3 JAKÁ BYLA MOTIVACE PODPOŘENÝCH OSOB KE ZMĚNĚ ZAMĚSTNÁNÍ A NÁSTUPU DO SOCIÁLNÍHO PODNIKU?

POUZE POKUD BYL RESPONDENT PŘED NÁSTUPEM DO SOCIÁLNÍHO PODNIKU **ZAMĚSTNANÝ.**

- Co vás vedlo k tomu ucházet se o zaměstnání v tomto (sociálním) podniku? Jak jste se o něm dozvěděl(a)?
- **Proč jste si vybral(a) zrovna tento sociální podnik?**
- **Přemýšlel(a) jste i o změně práce a přechodu do soukromých firem/ státní správy...?**
- **Co jste myslel(a), že tu bude lepší než v práci, ze které jste do sociálního podniku odešel(a)?**
- **Jaká jsou podle vás výhody zaměstnání v sociálním podniku oproti jiným zaměstnáním?**
- **A jaké jsou nevýhody?**

Přejdeme teď k vaší současné práci. **VŠICHNI!**

- **Jak se v práci cítíte?**
- Hodnocení náplně práce
 - Jste spokojený/á s tím, co v práci děláte?
 - **Myslíte, že v práci můžete využít své dovednosti a znalosti? Daří se rozvíjet to, v čem jste dobrý/á? A máte možnost zlepšovat se a učit se i to, co vám třeba tolik nejde?**
 - **Bavíte se se svými vedoucími o svém postupu a rozvoji? Máte v práci nějakou možnost postupu? Víte, kam můžete postoupit?**
- Pracovní podmínky
 - Jste spokojený/á s tím, jak jsou u vás v práci věci nastavené?
 - Tím myslím třeba pracovní dobu – jak je daná a ověřovaná zaměstnavatelem. Máte jasně stanovenou dobu pracovního dne, nebo si můžete na základě svých potřeb přizpůsobit, kdy do práce přijdete (fixní, nebo pružná)?
 - A co možnost výběru délky úvazku? Máte možnost mít kratší úvazek, třeba na 6 hodin denně? Uvítal(a) byste to? Využívají této možnosti vaši kolegové?
 - Co vaše pracovní smlouva, podmínky v ní a pravidla? Je v ní něco, co by vám vadilo? Něco, nad čím jste přemýšlel(a), jestli podepsat?
 - Jste spokojený/á s vaším platem? Přijde vám za práci, kterou odvádíte akorát? Jak se u vás řeší přesčasy? Zvyšují se u vás platy pravidelně, nebo většinou ne?
- Pracovní prostředí
 - **Můžete mluvit se svým vedoucím o věcech, které vás trápí /chcete zlepšit? O svých nápadech?**
 - **Jak s vámi jednají vaši nadřízení? Jste s tím spokojený? V čem ano a v čem ne?**
 - **Je podle vás pracovní prostředí přizpůsobené vašim potřebám? V čem ano a v čem ne? Mělo by se něco změnit?**
 - **Jaké máte vztahy se svými kolegy?**

- **S kým si rozumíte dobře? S kým ne? Proč?** (*stejně/jiné znevýhodnění, osoba bez znevýhodnění*)
- Porovnání s předchozími pracovními zkušenostmi (*pokud je respondent již nezmínil spontánně*)
 - **Když srovnáte svou současnou práci s předešlými pracovními zkušenostmi – co myslíte, že je teď lepší než předtím? Je něco, co můžete vyzdvihnout?**

EQ 1.6 JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ MOŽNOST ZAPOJOVÁNÍ SE DO ROZHODOVÁNÍ O SMĚROVÁNÍ PODNIKU?

- **Myslíte, že máte dost informací:**
 - **O cílech činnosti podniku?**

Cílem podniku Masopust Gastro je:

 1. Vybudovat prosperující pojízdnou kavárnu, kterou bude možno provozovat v Chomutově a okolních městech
 2. Vybudovat bistro Café v Domečku v domě dětí a mládeže v Chomutově
 - **O tom, jestli se podniku daří dobře ekonomicky**, tedy jestli bez problému vychází s penězi, bez problémů platí zaměstnancům, dodavatelům...
 - **O tom, zda naplňuje společensky prospěšné cíle**, tedy ... (přizpůsobit podle zaměření podniku)
 - Společensky prospěšným cílem podniku Masopust Gastro je vytvořit pracovní místa pro lidi **výrazně znevýhodněné** na trhu práce – pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, lidi se zdravotním postižením a duševním onemocněním.
 - A dále spolupracovat s místními podniky, využívat místní zdroje a chovat se „zeleně“ – ekologicky.
- **Jak probíhá vaše informování o tom, o čem jsme se teď bavili?**
 - **Máte nějaké pravidelné informační porady?** Jak často? Jak probíhají?
 - **Scházíte se s vedoucím, abyste řešili cíle, kterých chce podnik dosáhnout?** Jak často?

- Je na vašich poradách čas věnovaný i vašim dotazům a nápadům? Máte pocit, že je tomu věnováno dost času? A dost pozornosti? Jak se pracuje s připomínkami a nápady zaměstnanců?
- Kdybyste byl(a) ve vedení podniku, je nějaká věc, kterou byste se snažil(a) určitě zlepšit? Napadá vás něco dalšího, co by si zasloužilo jiný přístup / změnu?

EQ 1.5 JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍNOSY AKTIVIT NA PODPORU A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ SE ZNEVÝHODNĚNÍM V RÁMCI SOCIÁLNÍHO PODNIKU?

Nyní si budeme povídat o vašem vzdělávání v současné práci.

- Zúčastnil(a) jste se přímo nějakého školení nebo jiné vzdělávací aktivity?
- Zprostředkoval vám zaměstnavatel nějaký jiný kontakt/ službu k vašemu vzdělávání?
- Rozšířil(a) jste si díky práci v sociálním podniku své vzdělání?
- Řešíte svou práci a svůj rozvoj s psychologem nebo jiným odborníkem, který dochází za Vámi do práce nebo za kterým docházíte do poradny?
- Řešíte s někým i své osobní starosti (problémy v rodině, dluhy, exekuce, závislosti, zdravotní problémy apod.)?
- Která ze zmíněných aktivit (viz. výše: školení, další příležitosti k vzdělávání, řešení seberozvoje i osobních problémů v poradně, s psychologem,) vám přišla nejpřínosnější? Proč zrovna ta? V čem je její přínos?
- Co vám naopak příliš nedalo? Proč ne?
- Co byste uvítal(a)? Máte nějakou oblast /nápad v čem se vzdělávat a rozvíjet?

EQ 1.7 JAK PODPOŘENÉ OSOBY HODNOTÍ PŘÍNOSY (A NEGATIVNÍ ASPEKTY) SVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ V SOCIÁLNÍM PODNIKU?

Pojďme si teď, na závěr, povídat o tom, co vám práce v tomto podniku dala nebo naopak vzala.

- Jak nyní vycházíte s penězi? Lépe, nebo hůře než před zaměstnáním v sociálním podniku?
 - Máte na bydlení, živobytí, náhlé finanční výdaje?
 - Pokud máte půjčky (exekuci), dokážete je splácet?

- Máte kromě tohoto zaměstnání i jiný příjem? Pobíráte nějaký státní příspěvek či dávky?
- Co jste se v práci naučil(a)?
 - Je i něco, co umíte a rád(a) byste v práci využil(a), ale nemáte k tomu možnost?
- Vraťme se teď k hodnocení spokojenosti se životem, o kterém jsme se bavili na začátku rozhovoru. Zkuste prosím ohodnotit současnou spokojenost se životem na „teploměru“ (respondent **neuvídí** své předchozí hodnocení!).
 - Proč jste ji označil zrovna tady?
 - Co se změnilo oproti době před zaměstnáním v sociálním podniku? (**ukázat předchozí hodnocení**)
- Zkuste ještě znovu ohodnotit, jak se nyní cítíte ve společnosti. Máte nyní dobré kontakty, někoho, na koho se můžete obrátit pro radu?
 - Máte nyní dostatek příležitostí vídat se s dalšími lidmi? Máte s kým trávit volný čas? Co byste řekl(a) o okruhu lidí, s kterým se stýkáte nyní?
 - Cítíte, že jste součástí kolektivu v práci nebo spíše stojíte mimo?
- Na začátku rozhovoru jste řekl(a), že jste nastoupil(a) do sociálního podniku, a ne do soukromé firmy nebo státní správy, protože ...
 - Změnilo se to nějak?
 - Kdybyste si teď hledal(a) práci, zkoušel(a) byste hledat mimo sociální podniky?
 - Brání vám stále něco v tom hledat práci mimo sociální podniky? Co?
- Bavili jsme se teď spíše o tom dobrém, co vám práce v sociálním podniku přinesla. Napadá něco, co se s vaším zaměstnáním v sociálním podniku zhoršilo?

ÚKOL 2: ŠETŘENÍ U PŘÍJEMCŮ PODPORY – ZÁSTUPCI SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ

OSNOVA HLOUBKOVÝCH ROZHOVORŮ S VEDOUCÍMI PRACOVNÍKY SOC. PODNIKŮ

ÚVOD A PŘEDSTAVENÍ EVALUÁTORA

- Souhlas s nahráváním, zpracování: zpráva s citacemi, přepis rozhovoru
- Osnova
- Představení evaluátora

ZAHŘÁTÍ: SEZNÁMENÍ S RESPONDENTEM

- Povězte mi, prosím, **něco o sobě. Jak dlouho děláte tuto práci, co jste dělal(a) před tím? Co jste studoval(a)?**
- **Jaká je Vaše pozice v rámci sociálního podniku, kde působíte?**
- **Jak dlouho na této pozici jste?** Pracoval/a jste předtím ještě na nějaké jiné v rámci podniku, kde jste v současnosti?

EQ 2.1 JAKÉ JSOU CHARAKTERISTIKY SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ PODPOŘENÝCH Z OPZ?

- Jaké je **zaměření Vašeho podniku?**
- **Osoby s jakým typem znevýhodnění zde zaměstnáváte?**
 - Někaké další?
 - Zkoušeli jste zaměstnat i jiné typy osob a z nějakého důvodu jste od toho upustili?

EQ 2.2 PODLE JAKÝCH HLEDISEK VYBÍRAJÍ SOCIÁLNÍ PODNIKATELÉ SVÉ ZAMĚSTNANCE SE ZNEVÝHODNĚNÍM?

- **Jaká kritéria pro výběr zaměstnanců jsou pro vás klíčová?**
 - **Zaměřujete se na konkrétní a specifické skupiny nebo vybíráte napříč znevýhodněnými skupinami?**
 - Kde se mohou tyto osoby o Vaší nabídce práce dozvědět?
- **Jakým způsobem nové zaměstnance se znevýhodněním hledáte?**

- **Jaké máte zkušenosti s komunikací (v rámci náboru) s lidmi ze sociálně znevýhodněných skupin?**
- **Uplatňujete jiné komunikační kanály oproti hledání zaměstnanců bez znevýhodnění?**
- **S jakou motivací k vám přecházejí lidé z jiného zaměstnání (tj. před nástupem do sociálního podniku nebyli nezaměstnaní nebo neaktivní)? Co jsou často zmiňované důvody? Nebo jak tyto důvody vidíte vy osobně?**
- Zvažujete při náboru nových zaměstnanců to, zda se hodí do kolektivu, jestli zapadnou mezi ostatní zaměstnance, budou se doplňovat?
- Hledáte zaměstnance na konkrétní pozice? Nebo se spíše soustředíte na vlastnosti přijímaných osob, jejich specifika a schopnosti a pak až pro ně hledáte místo ve Vašem podniku?
- **Jaká jsou podle vás specifika při nabírání osob se znevýhodněním oproti těm ostatním?**
- Vybíráte si cíleně osoby, o kterých víte, že budou mít brzy reálnou šanci opustit Váš podnik a přejít do běžného zaměstnání?
- **Jsou uchazeči vybíráni na základě kvality a schopností nebo podle toho, jak závažná je jejich současná situace?**
- Jakými způsoby zjišťujete a posuzujete, do jaké míry jsou uchazeči o práci znevýhodnění. Máte nějaké osvědčené postupy?
- **Vnímáte ze strany některých potenciálních zaměstnanců (např. osob, které by mohly využít zaměstnání v sociálním podniku na přechodnou dobu na překlenutí „krizového období“) vůči práci v sociálním podniku předsudky?**
 - **Existuje nějaká skupina osob se znevýhodněním, která odmítá jít pracovat do sociálního podniku?** Setkal/a jste se někdy s takovým případem? Vzpomenete si třeba na konkrétní důvody, které tato osoba zmiňovala?
 - Máte nějaký nápad, jakým způsobem nabízet a prezentovat práci v sociálním podniku lidem, kteří v ně nemají důvěru? Myslíte si, že by se obecně v prezentaci práce v sociálních podnicích měly některé věci změnit?

- Jak podle Vaší zkušenosti hodnotí práci v sociálním podniku osoby, které pochází ze znevýhodněných skupin?
- Měl/a byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

EQ 2.3 JAKÝM ZPŮSOBEM SE PROVOZOVATELÉ SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ SNAŽÍ ODSTRAŇOVAT HLAVNÍ BARIÉRY, KTERÉ BRÁNÍ PODPOŘENÝM OSOBÁM V UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE?

Nyní přejdeme k tématu přizpůsobování pracovního prostředí zaměstnancům se speciálními potřebami.

- **Jaké jsou z vašeho pohledu hlavní bariéry podpořených osob v uplatnění na trhu práce (či vstupu na otevřený trh práce)?**
- **Existují podle Vás nějaké vnější/systémové bariéry, které brání uplatnění osob se znevýhodněním? Vidíte prostor pro odstraňování těchto „systémových“ bariér? Je možné tuto situaci nějak změnit, vnímáte v tomto směru nějaký vývoj?**
 - **Které z těchto bariér vidíte jako nejpodstatnější? Myslíte si, že v současnosti existuje funkční aparát, jak tyto bariéry odbourávat?**
- **Jaké jsou bariéry u osob se znevýhodněním? Na čem by tito lidé měli pracovat především, aby se jejich možnosti uplatnění zlepšily?**
- **Jaké formy podpory svým zaměstnancům nabízíte (např. vzdělávání, psychologická péče, sociální poradenství, právní poradenství)?**
 - Které z těchto forem podpory jsou ze strany Vašich zaměstnanců nejvyhledávanější a které jsou naopak využívány spíše okrajově?
 - Vyhledávají pomoc více v oblasti psychologické nebo naopak v oblasti zlepšování svých schopností?
 - Které z těchto aktivit pro podpořené osoby hodnotí podle Vás příjemci jako nejvíce přínosné?
 - Mění se tyto potřeby a preference pomoci s dobou, kterou stráví v sociálním podniku?

- Setkáváte se s tím, že by jim nějaká forma podpory chyběla? Přizpůsobujete tomu nabízené formy podpory?
- Mají možnost se zapojit i do obecného dění v místě, kde sociální podnik sídlí? Účastníte se třeba nějakých veřejných akcí? Pořádáte akce pro zaměstnance v rámci sociálního podniku?

- Poskytujete vašim zaměstnancům možnost bydlení?
- Přizpůsobovali jste nějak podnik pro tyto zaměstnance? Bezbariérové přístupy apod.
- Umožňujete vašim zaměstnancům flexibilní úvazky / dobu práce?
 - Kolik % zaměstnanců toho využívá? Kolik má zkrácené úvazky?
- Někáká další přizpůsobení pracovního prostředí pro pracovníky se znevýhodněním?
- Jak se noví zaměstnanci začleňují do kolektivu?

- **Rozvíjíte to, aby zaměstnanci ze znevýhodněných skupin viděli smysl a reálné výsledky své činnosti? Jakým způsobem?**
- **Mají možnost se aktivně zapojovat do rozhodování o směřování podniku? Jakým způsobem je zapojujete a jakými mechanismy pak aplikujete zjištěné informace do reálného vedení?**
- **Konzultujete se zaměstnanci důležité kroky ve firmě? Jakým způsobem?**
- **Dostávají zaměstnanci ve Vašem podniku zpětnou vazbu ke své práci? Jakým způsobem?**

- **Motivujete/podporujete osoby, kterým se situace zlepší, nebo pro které vidíte příležitost nějakého posunu, aby si hledali běžné zaměstnání?**
- Jsou ve Vašem podniku pozice, u kterých je žádoucí, aby byly obsazovány lidmi na delší časové období? Existují naopak pozice, které jsou vhodné pro krátkodobé zaměstnávání? Jaký je poměr těchto pozic?
- **Komunikujete se s některými zaměstnanci (jejichž forma znevýhodnění to umožňuje) již od prvopočátku skutečnost, že tato práce je pro ně spíše přechodovým můstkem**

pro zlepšení šancí k získání běžného zaměstnání? Je to Vaše strategie již od přijetí zaměstnance? Nebo jim v tom necháváte volnost?

- Měl(a) byste k tomu, co jsme tu doposud probírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

EQ 2.4 JAK JSOU V SOCIÁLNÍM PODNIKU VYUŽÍVÁNY SCHOPNOSTI LIDÍ S HANDICAPEM ČI ZNEVÝHODNĚNÍM?

- **Jak přistupujete k hodnocení pracovního výkonu svých zaměstnanců se znevýhodněním? (Jakým způsobem lze při hodnocení odvedené práce zaměstnanců zohledňovat jejich znevýhodnění?)**
 - **Jakým způsobem pracujete na jejich zlepšení, co je funkční motivace pro lidi s těmito specifickými potřebami?**
 - **Kdy ještě je příčinou určitých selhání znevýhodnění a kdy už ne? Jak se s tímto problémem vyrovnáváte při komunikaci a vedení zaměstnanců v sociálním podniku?**
- **Je zaměření podniku (obsah podnikání) nastaveno na využití nějakých specifických předností cílových skupin – nebo spíše nějaká jednoduchá náplň práce, na které je možné trénovat atd.**
- Jsou zařazováni v rámci sociálního podniku podle svých nějakých obecných předpokladů (tedy těchto silných stránek)?
- Kladete důraz především na rozvíjení těchto silných stránek, nebo na sociální začleňování znevýhodněných zaměstnanců a učení pracovních návyků?
- Je jejich režim spíše flexibilní, nebo jasně daný?
- **Sledujete nějaké přínosy toho, pokud v sociálním podniku spolupracují osoby z různých cílových skupin? (Je efektivnější čerpat pouze z jedné cílové skupiny nebo se naopak snažit mít skupinu co nejvíce různorodou?)**
 - **Je pro znevýhodněné osoby snazší spolupracovat v kolektivu lidí s podobným problémem nebo naopak je prospěšnější, pokud kolem sebe mají spolupracovníky z jiných znevýhodněných skupin? (sdílení x rozptýlení)**

Pracují společně nebo odděleně? Jaké to má podle Vás přínosy pro osoby se znevýhodněním?

- Měl/a byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

EQ 2.5 JAKÝ VLIV MÁ NA FUNGOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ SE ZNEVÝHODNĚNÍM?

Nyní se dostáváme k tématu fluktuace zaměstnanců se znevýhodněním.

- **Jak dlouho u vás v průměru zaměstnanci ze sociálně znevýhodněných skupin pracují?**
- **Proč většinou odcházejí? Kam?**
- **Jak velká je fluktuace zaměstnanců? Odráží se to v provozu firmy? Jak?**
- Jakým způsobem dochází k zaškolování nových pracovníků?
- Kdo nové pracovníky zaškoluje?
- Jaké finanční prostředky je třeba na zapracování vynaložit?
- Přizpůsobujete formu a způsob zaškolování konkrétním potřebám nových zaměstnanců?
- Kolik v průměru zabere času zaškolit nového zaměstnance?
- **Jak často se setkáváte s odchody zaměstnanců, kteří nepřechází do běžného zaměstnání, ale již nechtějí být součástí Vašeho programu?**
- **Jaké uvádějí důvody svých odchodů?**
- **Snažíte se měnit jejich rozhodnutí? Co je v takových případech vhodná strategie? Máte nějaké ověřené postupy, které přimějí tyto osoby změnit své rozhodnutí?**
- **Existují nějaké typické situace, které vyvolávají konflikty se skupinami osob se znevýhodněním, které zaměstnáváte?**
- **Museli jste už ve vašem sociálním podniku ukončit spolupráci se zaměstnancem z vaší strany?**
- Měl(a) byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle Vás podstatné?

EQ 2.6 JE V RÁMCI PODPORY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ V ČR DOBŘE NASTAVEN ZPŮSOB, JAKÝM JE KOMPENZOVÁNA NIŽŠÍ PRODUKTIVITA ZAMĚSTNÁVANÝCH OSOB SE ZNEVÝHODNĚNÍM?

Nyní přejdeme od vašeho podniku k obecnějšímu tématu – k tomu, jak podle vás funguje v ČR sociální podnikání obecně.

- **Jak se liší produktivita zaměstnanců se znevýhodněním a bez znevýhodnění? O kolik se liší náklady na tyto dvě skupiny zaměstnanců?**
- **Jakým způsobem kompenzujete větší náklady zaměstnávání osob se znevýhodněním?**
 - **Napadá vás další způsob nebo o nějakém víte, ale není vhodný pro váš typ podniku?**
- **Jaké formy kompenzace za větší náklady zaměstnávání osob se sociálním znevýhodněním vám chybí, resp. jaké formy kompenzace byste přivítali?**
 - **Shledáváte finanční prostředky poskytované sociálním podnikům za dostatečné?**
 - **Jaké další formy podpory jsou podle Vás důležité?**
 - **Jsou některé z těchto věcí podceňovány? Kde byste třeba podporu posílil/a?**
- **Přináší vám zaměstnávání osob se znevýhodněním i nějaké konkurenční (či jiné) výhody oproti běžným komerčním firmám? (Využití specifických schopností či charakteristik cílových skupin; marketing; příspěvky EU, státu, nadací či dary; zařazení do CSR jiných firem; výhody ve veřejných zakázkách, využití dobrovolnictví, vazba na místní ekonomiku atd.)**

Měl(a) byste k tomu, co jsme tu doposud pobírali, nějaké připomínky nebo postřehy, kterých jsme se třeba nedotkli, ale jsou podle vás podstatné?

6 Příloha

„Teploměr“

